



АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЧЕЧЕНСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

366211, пгт. Ойсхара ул. Коммунистическая 55

<https://chgtt-95.ru> e-mail chgtt-95@mail.ru

тел: +7(930)797-95-95

Рассмотрено на заседании
Педагогического совета
Протокол № 5
от «19» февраля 2024 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор АНО СПО «ЧГТТ»

С.С-А. Ахматов

Пр. № 2-п от «19» февраля 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

В Автономной некоммерческой организации среднего профессионального образования «Чеченский гуманитарно - технический техникум» на 2024-2026г.

І Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в автономной некоммерческой организации среднего профессионального образования «Чеченский гуманитарно-технический техникум» (далее – Техникум, работодатель, коллективный договор) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Техникума, установлению дополнительных гарантий и льгот для Работников по сравнению с установленными законодательством Российской Федерации, направлен на повышение социальной защищенности Работников, обеспечение стабильности и эффективности работы Техникума, а также на повышение взаимной ответственности сторон, обеспечение выполнения требований трудового законодательства Российской Федерации.

1.3. Настоящий Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями:

- ✓ Конституции Российской Федерации,
- ✓ Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ),
- ✓ Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»,
- ✓ Федерального закона от 24 июля 1998 года № 124-ФЗ «Об основных

гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»,

✓ Федерального закона от 24 июня 1999 года № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»,

✓ Федерального закона от 29 декабря 2010 года № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию»,

✓ Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных",

✓ Федерального закона "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" от 27.07.2006 N 149-ФЗ,

✓ Федерального закона от 14.07.2022 № 266-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О персональных данных",

✓ Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре",

✓ Приказа Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 24 февраля 2021 г. N 18 "Об утверждении требований к содержанию согласия на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения",

✓ Приказа Минпросвещения России от 02.09.2020 N 457 "Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования"

✓ Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»,

✓ Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 года № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»,

✓ Постановления Правительства Российской Федерации №1133 от 07 июля 2021 года «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации»,

✓ Методических рекомендаций органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях от 12 мая 2020 года,

✓ Приказа Минтруда России от 17.12.2021 N 894 "Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда",

✓ Приказа Минтруда России от 29.10.2021 N 773н "Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их

трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.12.2021 N 66317),

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

-работники Техникума в лице их представителя, именуемого «иной представитель работников» - Вахарбиева Розмат Дакаевна.

-работодатель в лице директора Техникума – Ахматов Сайдсалах-Сайд-Альвиевич.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования техникума, расторжения трудового договора с руководителем техникума.

1.7. Ознакомление работников с Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами техникума осуществляется самостоятельно на официальном сайте техникума chgtt-95@mail.ru.

1.8. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников техникума.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

2. Трудовые отношения.

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за

плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

2.2. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Трудовой договор не может содержать условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.3. Порядок приема, перевода и увольнения Работников, установления испытания при приеме на работу, основные права и обязанности Работодателя и Работников, режим рабочего времени, время отдыха, вопросы поощрения Работников, ответственность сторон трудового договора регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка Техникума настоящему Коллективному договору).

2.4. Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, с учетом положений настоящего Коллективного договора.

2.5. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», статьями 178-181 ТК РФ.

2.6. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.7. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.8 При оформлении трудовых отношений с работником Техникума учитываются нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, определяющими:

систему оплаты труда работников (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок);

систему нормирования труда;

условия труда работников по итогам проведения специальной оценки условий труда;

режим рабочего времени и времени отдыха;

штатное расписание учреждения;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы.

III. Трудовой договор.

3.1. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел. (В случае наличия у работодателя вакансий, связанных с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию).

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

3.2. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой

деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника, поданном в письменной форме (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.)

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, Уставом техникума и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

В частности в него включаются следующие условия:

место работы;

трудовая функция, работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику Техникума работы. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника Техникума, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). При этом рекомендуется конкретизировать условия осуществления выплат: компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты); стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника учреждения он отличается от общих правил, действующих в Техникуме);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник учреждения принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы

(подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условие об обязательном социальном страховании работника Техникума в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска работника Техникума. При предоставлении работнику Техникума ежегодного дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительных отпусков с указанием оснований для их предоставления;

меры социальной поддержки и другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например, особенности установления учебной нагрузки преподавателей Техникума, исчисления их заработной платы, других педагогических работников с учетом установленного объема учебной нагрузки и другие особенности);

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон трудового договора, не ухудшающие положение работника учреждения по сравнению с условиями, установленными законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения Техникума)

о неразглашении охраняемой законом тайны, персональных данных работников Техникума;

об обязанности работника учреждения отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника Техникума;

об улучшении социально-бытовых условий работника учреждения и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника Техникума прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников учреждения с их согласия дополнительных обязанностей с

указанием размеров доплат (например, за выполнение функций классного руководителя).

3.5 Должностные обязанности работника Техникума отражаются непосредственно в тексте трудового договора, при этом в случае поручения работнику Техникума с его письменного согласия выполнение дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Если трудовые обязанности работников Техникума полностью или частично совпадают с должностными обязанностями, предусмотренными квалификационными характеристиками Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), характеристиками работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) или соответствующими положениями профессиональных стандартов, то при оформлении трудовых отношений рекомендуется применять наименования должностей служащих (профессий рабочих), предусмотренные соответствующими квалификационными характеристиками ЕКС, тарифно-квалификационными характеристиками ЕТКС и профессиональными стандартами.

3.6. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Техникума, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, перечень которых указан в трудовом договоре и зависит от специфики предстоящего выполнения трудовой функции.

3.8. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

3.9. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

3.10. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.11. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.12. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление

работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора. Исключения могут составлять случаи, когда соблюдение работодателем указанного выше срока невозможно ввиду объективных обстоятельств (например, вступление в силу изменений нормативно-правовых актов, требующих их незамедлительного принятия учреждением, форс-мажорные обстоятельства и пр.)

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.13. Работники вправе осуществлять работу по совместительству, то есть выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время в техникуме (внутреннее совместительство) или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии (внешнее совместительство).

3.14. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

3.15. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю.

3.16 Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, отработанные преподавателями при работе с обучающимися, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за часы педагогической работы специалистов других учреждений (организаций), привлекаемых для педагогической работы в Техникум;

- за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

при оплате труда преподавателей профессиональных образовательных учреждений за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

3.17 Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, а для преподавателей профессиональных образовательных учреждений - путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.18. Работодатель с письменного согласия работника может поручить выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника в дополнительном соглашении к трудовому договору, подписываемым Работником и Работодателем.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.19 Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между Работником и

Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, с учетом положений настоящего Договора.

3.20. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

IV. Оплата труда и нормы труда.

4.1. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, тарифную ставку, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

4.3 Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей (всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

4.4 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

4.5 При этом заработная плата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации

4.6 Определение размеров заработной платы работников Техникума, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующей в нем системой оплаты труда.

Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого ими объёма работы.

4.7. Система оплаты труда работников Техникума устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников;
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат стимулирующего и компенсационного характера;
- настоящего Договора;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;
- мнения представительного органа работников учреждения.

4.8 В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого постановлением № 282, работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при сверхурочной работе;
 - при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении работником дополнительной работы;
 - за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения по реализации образовательных программ:
 - за классное руководство;
 - за проверку письменных работ;
 - за руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (комиссиями);
 - за заведование учебными кабинетами общеобразовательного, общепрофессионального и профессионального циклов, учебными лабораториями, тренажерным залом;
 - за исполнение внешней методической функции учреждения в режиме деятельности региональных инновационных центров.
 - выплаты за работу с отдельными категориями граждан;
 - за работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;

- за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей;

4.9 В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу и в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого постановлением № 282, работникам учреждения осуществляются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты труда;

- выплаты за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 приложения 1 к Закону № 182-ОЗ);

- выплаты за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук и работающим по соответствующему профилю;

- выплаты за наличие государственной награды «Народный», ученой степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю;

- выплаты за выслугу лет (заместителю руководителя, главному бухгалтеру, главному библиотекарю);

- выплаты водителям автомобиля за классность;

- выплаты водителям автомобиля за безаварийную работу;

- премиальные выплаты по итогам работы, к праздникам.

4.10. Фонд оплаты труда работников Техникума формируется на календарный год, исходя из объема средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг.

Внебюджетный фонд оплаты труда формируется из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в том числе от оказания платных образовательных услуг.

Не допускается снижение существующего уровня заработной платы при условии выполнения норм нагрузки и критериев эффективности.

4.11. Право на изменение размера оплаты труда в зависимости от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, ученого звания, возникает:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в техникуме, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании и (или) квалификации - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

- при присуждении ученого звания доцента или профессора - со дня принятия решения о выдаче диплома.

4.12. Заработная плата в техникуме выплачивается 2 раза в месяц (в начале и в конце каждого месяца) путём безналичного перечисления денежных средств на банковский счет работника.

Не запрещает выплачивать заработную плату за отработанное время раньше установленного срока настоящим пунктом коллективного договора при том, что выплата части заработной платы производилась не позднее текущего месяца работы, поскольку это не ухудшает положение работников и установленные трудовым законодательством гарантии прав работников на своевременное получение заработной платы. (Письмо Минтруда России от 26.07.2019 N 14-1/В-582)

4.13. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала (Письма Минтруда от 05.09.2018 N 14-1/ООГ-7157, Рострудаот 14.05.2020 N ПГ/20884-6-1).

4.15. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.16. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового Кодекса Российской Федерации) или простое (часть третья статьи 157 Трудового Кодекса Российской Федерации);

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового Кодекса Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым настоящего пункта, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не

оспаривает оснований и размеров удержания.

4.17. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового Кодекса Российской Федерации) или простое (часть третья статьи 157 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

4.18. С заработной платы (дохода) работника работодатель исчисляет НДФЛ нарастающим итогом с начала года по ставке 13%. Возможно уменьшение доходов на вычеты. (ст. 226 НК РФ).

V. Особенности труда педагогических работников, педагогических работников выполняющих функции классного руководителя, их социально-трудовые гарантии.

5.1 Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.2 В Техникуме устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы.

В Техникуме, как в организации осуществляющую образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году;

5.3 В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, работа в педагогическом и методическом совете.

5.4 Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, устанавливаются в астрономических часах.

5.5 Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

5.6 За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

5.7 Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

5.8. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

5.9. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

5.10. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

5.11. Преподавателям, применяющим норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной в случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском,

выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

5.12 Выполнение педагогической работы педагогическими работниками характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом N 1601 (далее - нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.13 Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу". При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом, правилами внутреннего трудового распорядка с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

5.14. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

иными локальными актами - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами Колледжа в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

локальными нормативными актами Техникума - периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

5.15 При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не

позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

5.16. Классное руководство (**кураторство**) является дополнительным видом работ, непосредственно связанными с образовательной деятельностью, которое выполняется педагогическим работником с его письменного согласия, на условиях дополнительной оплаты и регулируется трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору (п. 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536).

5.17. Деятельность классного руководителя (**куратора**) – целенаправленная, системная, планируемая деятельность, строящаяся на основе программы воспитания (как части образовательной программы для каждого уровня образования) и «направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства» (ч. 2 ст. 2 № 273-ФЗ).

5.19 Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (**кураторство**), введённая Постановлением Правительства Российской Федерации №1133 от 07 июля 2021 года «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации», предоставляется работникам, осуществляющим классное руководство (**кураторство**) в учебных группах студентов очной формы обучения, получающих образовательную услугу за счёт средств за обучение, составляет 5000 рублей.

Классное руководство (**кураторство**) устанавливается с целью регулирования состава и содержания действий, выполняемых при его осуществлении как конкретного вида дополнительной педагогической деятельности, которую педагогический работник принимает на себя добровольно на условиях дополнительной оплаты и надлежащего юридического оформления.

Классное руководство (**кураторство**) не связано с занимаемой педагогическим работником должностью и не входит в состав его должностных обязанностей. Оно непосредственно вытекает из сущности, целей, задач, содержания и специфики реализации классного руководства как вида педагогической деятельности.

5.20 Классный руководитель (**куратор**) непосредственно подчиняется директору и/или заместителю директора по учебно-воспитательной работе.

5.21 Классный руководитель (**куратор**) учебной группы является педагогическим работником Техникума, которому предоставляются права, социальные гарантии и меры социальной поддержки в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.22 Классный руководитель (**куратор**) в своей деятельности руководствуется Международной Конвенцией о правах ребенка, Конституцией Российской Федерации, законами Российской Федерации,

Семейным кодексом Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, нормативно-правовыми актами Правительства Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, правилами и нормами охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, а также Уставом и локальными правовыми актами Техникума (в том числе правилами внутреннего трудового распорядка, приказами и распоряжениями директора, настоящим положением), трудовым договором.

5.23 Цели, задачи и принципы деятельности, связанной с классным руководством (**кураторством**), определяются базовыми целями и принципами воспитания, социализации и развития личности обучающихся, изложенными в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. N 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года", Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года.

5.24. Свою деятельность классный руководитель (куратор) осуществляет в тесном контакте с администрацией Колледжа, заместителем директора по учебно-воспитательной работе, начальником учебно-методического отдела, начальником учебно-воспитательного отдела, органами студенческого самоуправления, родителями (законными представителями обучающихся), советом родителей обучающихся и родительским комитетом учебной группы, социальным педагогом, педагогом-психологом.

5.25. Классный руководитель (**куратор**) обязан:

- Осуществлять систематический анализ состояния успеваемости и динамики общего развития обучающихся.

- Организовывать учебно-воспитательный процесс в учебной группе; вовлекать обучающихся в систематическую деятельность учебной группы, изучать индивидуальные особенности личности обучающихся, условия их жизнедеятельности в семье и образовательной организации.

- Отслеживать и своевременно выявлять девиантные проявления в развитии и поведении обучающихся, осуществлять необходимую педагогическую коррекцию, в особо сложных и опасных случаях информировать об этом директора, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, начальника учебно-методического отдела, начальника учебно-воспитательного отдела, социального педагога, педагога-психолога.

- Оказывать помощь обучающимся в решении их острых жизненных проблем и ситуаций.

- Организовывать социальную, психологическую и правовую защиту обучающихся.

- Вовлекать в организацию воспитательного процесса в учебной группе преподавателей-предметников, родителей обучающихся, специалистов из других сфер (науки, искусства, спорта, правоохранительных органов и пр.).

- Пропагандировать здоровый образ жизни.

- Регулярно информировать родителей (законных представителей)

обучающихся об их успехах или неудачах. Осуществлять управление деятельностью классного родительского комитета.

- Контролировать посещение учебных занятий обучающимися своей учебной группы.

- Координировать работу преподавателей-предметников, работающих в учебной группе с целью недопущения неуспеваемости обучающихся и оказания им своевременной помощи в учебном процессе.

- Планировать свою деятельность по классному руководству в соответствии с возрастными особенностями обучающихся и требованиями к планированию воспитательной работы.

- Регулярно проводить классные часы (еженедельно) и другие внеурочные и внешкольные мероприятия в учебной группе.

- Вести документацию по классу классный журнал, а также по воспитательной работе (план воспитательной работы в учебной группе, анализ воспитательной работы в учебной группе за год, отчеты, индивидуальные карты изучения личности обучающегося, справки, характеристики, разработки воспитательных мероприятий и т.д.).

- Повышать свою квалификацию в сфере педагогики и психологии, современных воспитательных и социальных технологий. Участвовать в работе методического объединения классных руководителей.

- Готовить и предоставлять отчеты различной формы об учебной группе и собственной работе по требованию директора, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, начальника учебно-методического отдела, начальника учебно-воспитательного отдела, социального педагога, педагога-психолога.

- Соблюдать требования охраны труда, обеспечивать сохранность жизни и здоровья детей во время проведения внеклассных, внешкольных мероприятий.

- Быть примером для обучающихся в частной и общественной жизни, демонстрировать на личном примере образцы нравственного поведения.

5.26 Права классного руководителя (куратора).

Классный руководитель (куратор) имеет право:

- Регулярно получать информацию о физическом и психическом здоровье обучающихся учебной группы.

- Выносить на рассмотрение директора, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, методиста, педагогического совета, совета родителей обучающихся предложения, инициативы как от имени коллектива учебной группы, так и от своего имени.

- Получать своевременную методическую и организационно-педагогическую помощь от директора, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, методиста и прочих работников.

- Самостоятельно планировать воспитательную работу с коллективом учебной группы, разрабатывать индивидуальные программы работы с обучающимися и их родителями (законными представителями), определять нормы организации деятельности коллектива и проведения мероприятий.

- Приглашать в Техникум родителей (законных представителей) обучающихся по проблемам, связанным с деятельностью классного руководителя (куратора), или другим вопросам.

- Самостоятельно определять формы планирования воспитательной работы в учебной группе с учетом выполнения основных принципов планирования.

- Классный руководитель (куратор) имеет право на защиту собственной чести, достоинства и профессиональной репутации в случае несогласия с оценками его деятельности со стороны администрации Техникума, родителей, обучающихся, других преподавателей.

VI. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

6.1. Работодатель определяет необходимость в подготовке и дополнительном профессиональном образовании (по программам повышения квалификации или по программам профессиональной переподготовки) кадров для нужд техникума.

Работодатель определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей и сроки на каждый учебный год с учетом перспектив развития колледжа (План дополнительного профессионального образования работников техникума).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Организовывать дополнительное профессиональное образование работников, в том числе для педагогических работников.

6.2.2. В случае направления работника на обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для обучения в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового кодекса РФ).

6.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, работника, совмещающим работу с получением высшего образования – подготовка кадров высшей квалификации, среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173—174, 177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями

173—174 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению техникума по профилю деятельности техникума, а также в других случаях по соглашению между работником и работодателем за счет средств от приносящей доход деятельности. В этом случае заключается договор между работником и работодателем (ученический договор). Ученический договор с работником Техникума является дополнительным к трудовому договору.

Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему оплаченную за его обучение денежную сумму, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством (ст. 198 ТК РФ).

6.2.4. Направлять в управление образования и науки Чеченской Республики на аттестацию педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276 с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности, которая является обязательной один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий.

Аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория (пункт 24 Приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 (ред. от 23.12.2020) "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

VII. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Рабочее время работников определяется Трудовым законодательством (ст. 91 Трудового кодекса РФ), Правилами внутреннего трудового распорядка техникума, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, расписанием учебных занятий, утвержденными приказом директора и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом техникума.

7.2. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет),
- а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.3. Рабочее время преподавателей определяется расписанием занятий.

Ознакомление педагогических работников с расписанием учебных занятий осуществляется самостоятельно на официальном сайте техникума: chgtt-95@mail.ru и на информационном стенде в вестибюле учебного корпуса. Об изменении расписания учебных занятий педагогические работники оповещаются диспетчером или секретарем учебной части. С расписанием экзаменов педагогические работники знакомятся самостоятельно, вывешивается оно на информационном стенде в вестибюле учебного корпуса за две недели до начала сессии.

Ознакомление работников с планом работы техникума на учебный год, намесяц осуществляется самостоятельно.

Об изменениях в план работы техникума работники оповещаются лицом, ответственным за мероприятие (устно, письменно, по телефону).

Ознакомление преподавателей с предварительной педагогической нагрузкой на учебный год осуществляется под роспись до ухода их в ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Ознакомление преподавателей с окончательной педагогической нагрузкой на учебный год осуществляется под роспись 31 августа.

Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени преподавателя. Утверждается директором техникума. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

7.4. Преподаватель обязан посещать мероприятия, предусмотренные

планом техникума, (заседания педагогического совета, методического совета, родительские собрания и др.).

7.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников техникума к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса РФ, с их письменного согласия на основании приказа директора техникума.

7.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.7. В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

7.8. Привлечение работников колледжа к выполнению работ, не предусмотренных Уставом техникума, Правилами внутреннего трудового распорядка техникума, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

7.9. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников техникума.

7.10. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора техникума.

7.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, работа в приемной комиссии и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

7.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором техникума, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

7.13. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

7.14. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

7.15. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

7.16. Вне графика отпусков предоставляется отпуск работнику, предъявившему путевку на санаторно-курортное лечение.

7.17. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124—

125 Трудового кодекса РФ.

7.18. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 Трудового кодекса РФ.

7.19. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

7.20. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

7.21. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник обладает преимуществом в выборе новой даты начала отпуска.

7.22. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

7.23. Преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

7.24. Преподавателям техникума в среднемесячный заработок для оплаты отпуска учитывается оплата за часы сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки из расчета 1/10 части от начисленной суммы за каждый полный месяц, включенный в расчетный период для исчисления отпуска.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.2. Создавать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

8.2.1. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков выполнения, ответственных лиц.

8.2.2. Выделять необходимые средства на охрану труда в соответствии с Соглашением по охране труда.

8.2.3. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство образовательных услуг.

8.2.4. Обеспечить пожарную безопасность для работников техникума, содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной сигнализации и оповещения, первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

8.2.5. Выполнять корректировку планов эвакуации людей на случай пожара при изменении планировки помещений.

8.2.6. Своевременно выполнять противопожарные мероприятия по предписаниям органов государственного пожарного надзора.

8.3. Работодатель обеспечивает:

8.3.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении образовательного процесса, а также эксплуатации применяемых инструментов, сырья и материалов.

8.3.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.3.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

8.3.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

8.3.5. Оснащение средствами коллективной защиты.

8.3.6. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.3.7. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.8. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.3.9. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.3.10. Обучение по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи

пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда в установленные сроки.

8.3.11. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством. Предоставление Работникам льготы и компенсации за работу во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством.

8.3.12. Организацию проведения за счет Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

8.3.13. Предоставление Работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств.

8.3.14. Предоставление Работникам санитарно-гигиенической одежды в соответствии с Приложением 2 «Список должностей на получение санитарно-гигиенической одежды».

8.3.15. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в

соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.3.16. Организацию постов для оказания первой помощи, укомплектованных аптечками для оказания первой помощи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.3.17. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.3.18. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по вопросам охраны труда и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.3.19. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

8.3.20. Доступ работников к актуальным редакциям локальных нормативных правовых актов по охране труда.

8.3.21. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.4. Работодатель имеет право:

8.4.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

8.4.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

8.4.3. В период недопущения работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований заработную плату не начислять.

8.5. Работник имеет право:

8.5.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

8.5.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.5.3. Получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

8.5.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

IX. Улучшение условий и охраны труда сотрудников. Иные гарантии работникам.

9.1. В целях улучшения условий и охраны труда сотрудников техникума работодатель обязуется :

- обеспечить специальную оценку условий труда для всех категорий работающих;

- обеспечить здоровые и безопасные условия труда в соответствии с требованиями санитарных норм и правил по охране труда;

- не привлекать и не допускать работников, в том числе с их согласия, к работе, которая по заключению медицинской комиссии противопоказана им по состоянию здоровья.

9.2. Работники Техникума при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.3. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в пункте 12.4 настоящего Коллективного договора, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.4. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.5. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

9.6. Работники обязаны предоставлять работодателю справки

медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

9.7. Работникам Техникума оказывается материальная помощь в соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников АНО СПО «ЧГТТ».

9.8. Работодатель организует для детей работников в возрасте 0 - 14 лет сладкие новогодние подарки. Исключение составляют работники, работающие в Техникуме на условиях совместительства.

9.9. Решение о предоставлении сладких новогодних подарков детям работников принимается директором исходя из финансовой возможности Техникума и оформляется приказом по учреждению.

Х. Социально-трудовые гарантии молодым специалистам.

10. К молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования (далее - учебные заведения) очной формы обучения в возрасте до тридцати лет, принятые на работу в Техникум в год окончания учебы.

10.2. Статус молодого специалиста - совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с Техникумом.

10.3. Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

10.4. Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в следующих случаях:

расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;

расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации;

невыполнение обязанностей молодого специалиста, установленных трудовым договором и должностной инструкцией.

10.5. В соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытательный срок молодому специалисту при приеме на работу устанавливается.

10.6. Молодой специалист не подлежит аттестации в течение действия статуса молодого специалиста.

10.7. На молодого специалиста распространяются все требования трудового законодательства Российской Федерации, правил внутреннего трудового распорядка Техникума.

10.8. Молодые специалисты должны руководствоваться в работе следующими основными принципами:

приложение максимума усилий для приобретения и развития профессиональных знаний и навыков;

ответственное выполнение поставленных задач, соблюдение трудовой дисциплины, точность и аккуратность при исполнении порученной работы;

стремление овладеть смежными профессиями для обеспечения оптимальной организации трудового и образовательного процессов;

проявление инициативы в поиске новых организационных решений, направленных на повышение эффективности работы Колледжа;

участие в развитии корпоративной культуры, умение взаимодействовать с другими работниками и руководством, решать проблемы объективно и бесконфликтно, строить взаимоотношения на основе уважения к личности, обеспечивать благоприятный климат в трудовом коллективе.

10.9. Признавая значительную роль молодых специалистов в деятельности Техникума, работодатель принимает на себя следующие обязательства:

а) гарантировать предоставление молодому специалисту должности в соответствии с полученной им в учебном заведении специальностью и квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов;

б) создавать условия для производственной и профессиональной адаптации молодых специалистов;

в) способствовать развитию деловой карьеры молодого специалиста с учетом его профессиональных знаний, деловых и личностных качеств;

г) направлять молодого специалиста на семинары, стажировку, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний в сфере управления, образовательной и иной деятельности с учетом его профессионального уровня;

д) ежегодно рассматривать и планировать должностные перемещения молодого специалиста с учетом его служебных характеристик, профессиональной компетенции и личностных качеств;

е) создавать советы молодых специалистов Техникума и организовывать их работу;

з) создавать условия, способствующие активному участию молодых специалистов в социально-экономическом и общественном развитии Техникума;

и) создавать условия для физического воспитания и физического развития молодых специалистов для обеспечения ведения ими здорового образа жизни;

к) создавать условия, обеспечивающие формирование у молодых специалистов гражданско-патриотической позиции;

л) проводить соревнования, конкурсы, научно-практические конференции, слеты молодых специалистов;

м) обеспечивать дифференцированный подход и индивидуальную работу с молодыми специалистами, направленную на наиболее полное использование и развитие их творческого, инновационного и научного потенциала, проводить ежегодно оценку соответствия уровня подготовки молодых специалистов потребностям Техникума.

10.10. Молодым специалистам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

10.11 В целях обмена практическим опытом, поддержки и развития сотрудников, а также карьерного роста молодых специалистов в техникуме за молодым специалистом может быть закреплен наставник.

XI Права и гарантии работников при получении, обработке, хранении, передачи их персональных данных.

11.1. Колледж является оператором по обработке персональных данных.

11.2. В соответствии с пунктом 1 статьи 22.1 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" Колледж назначает лицо, ответственное за организацию обработки персональных данных.

11.3. Перечень лиц, уполномоченных на получение, обработку, хранение, передачу персональных данных в Колледже, утверждается приказом директора.

11.4. Лицо, осуществляющее обработку персональных данных по поручению Колледжа (оператора), не обязано получать согласие субъекта персональных данных на обработку его персональных данных (п.4 ст.6 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных").

11.5. Лицо, ответственное за организацию обработки персональных данных, обязано:

а) осуществлять внутренний контроль за соблюдением оператором и его работниками законодательства Российской Федерации о персональных данных, в том числе требований к защите персональных данных;

б) доводить до сведения работников оператора положения законодательства Российской Федерации о персональных данных, локальных актов по вопросам обработки персональных данных, требований к защите персональных данных;

в) организовывать прием и обработку обращений и запросов субъектов персональных данных или их представителей и (или) осуществлять контроль за приемом и обработкой таких обращений и запросов (пункт 4 статьи 22.1 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных").

14.6. При получении, обработке, хранении и передаче персональных данных лица, уполномоченные на получение, обработку, хранение, передачу и любое другое использование персональных данных, обязаны соблюдать следующие требования:

а) обработка персональных данных осуществляется в целях обеспечения соблюдения Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содействия работникам в прохождении обучения, их карьерном росте, обеспечения работникам и обучающимся личной безопасности и безопасности членов их семей, а также в целях сохранности принадлежащего им имущества и имущества образовательной организации, учета результатов исполнения ими обязанностей;

б) персональные данные следует получать лично у работников, обучающихся, законных представителей обучающихся (при поступлении в образовательное учреждение лица, не достигшего совершеннолетнего возраста). В случае возникновения необходимости получения персональных данных у третьей стороны следует известить об этом работников и обучающихся заранее, получить их письменное согласие и сообщить работникам и обучающимся о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных;

в) запрещается получать, обрабатывать и приобщать к личному делу работников и обучающихся не установленные Федеральным законом от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных", Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и Трудовым кодексом Российской Федерации персональные данные об их политических, религиозных и иных убеждениях, частной жизни, членстве в общественных объединениях, в том числе в профессиональных союзах;

г) при принятии решений, затрагивающих интересы работников и обучающихся, запрещается основываться на персональных данных, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или с использованием электронных носителей;

д) защита персональных данных от неправомерного их использования или утраты обеспечивается за счет средств образовательной организации в порядке, установленном Федеральным законом от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных", Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Трудовым кодексом Российской Федерации, Налоговым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

е) распространение персональных данных, доступ неограниченного круга лиц к которым предоставлен субъектом персональных данных осуществляется только путем дачи отдельного согласия на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 27.07.2006 N 152-ФЗ «О персональных данных»;

ж) работники, обучающиеся и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами образовательной организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также об их правах и обязанностях в этой области;

з) работники, обучающиеся и их представители не должны отказываться

от своих прав на сохранение и защиту тайны;

и) образовательная организация, работники, обучающиеся и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных.

14.7. Персональные данные, которые обрабатываются в информационных системах, подлежат защите от несанкционированного доступа и копирования. Безопасность персональных данных при их обработке в информационных системах обеспечивается с помощью системы защиты персональных данных, включающей организационные меры и средства защиты информации. Технические и программные средства должны удовлетворять устанавливаемым в соответствии с законодательством Российской Федерации требованиям, обеспечивающим защиту информации.

14.8. Сведения о персональных данных работников относятся к числу конфиденциальных (составляющих охраняемую законом тайну образовательной организации). Режим конфиденциальности в отношении персональных данных снимается:

в случае их обезличивания;

по истечении 75 лет срока их хранения;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

При обработке персональных данных должны быть обеспечены точность персональных данных, их достаточность, а в необходимых случаях и актуальность по отношению к целям обработки персональных данных. Оператор должен принимать необходимые меры либо обеспечивать их принятие по удалению или уточнению неполных или неточных данных.

14.9 Обработка оператором персональных данных работников осуществляется путем дачи согласия на обработку персональных данных.

Работник принимает решение о предоставлении его персональных данных и дает согласие на их обработку свободно, своей волей и в своем интересе. Согласие на обработку персональных данных должно быть конкретным, предметным, информированным, сознательным и однозначным. Согласие на обработку персональных данных может быть дано работником или его представителем в любой позволяющей подтвердить факт его получения форме, если иное не установлено федеральным законом. В случае получения согласия на обработку персональных данных от представителя субъекта персональных данных полномочия данного представителя на дачу согласия от имени работника проверяются оператором.

14.10. Согласие на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, оформляется отдельно от иных согласий работника на обработку его персональных данных. Колледж обязан обеспечить работнику возможность определить перечень персональных данных по каждой категории персональных данных, указанной в согласии на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения.

14.11. Согласие на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, может быть

предоставлено Техникум:

- 1) непосредственно;
- 2) с использованием информационной системы уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных.

14.12 Правила использования информационной системы уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных, в том числе порядок работника с Техникумом, определяются уполномоченным органом по защите прав субъектов персональных данных.

14.13 Молчание или бездействие работника, ни при каких обстоятельствах не может считаться согласием на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения.

14.14 В согласии на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, работник вправе установить запреты на передачу (кроме предоставления доступа) этих персональных данных оператором неограниченному кругу лиц, а также запреты на обработку или условия обработки (кроме получения доступа) этих персональных данных неограниченным кругом лиц. Отказ Техникума в установлении работником запретов и условий, предусмотренных пунктом 9 статьи 10.1 ФЗ «О персональных данных», не допускается.

14.15 Техникум обязан в срок не позднее трех рабочих дней с момента получения соответствующего согласия субъекта персональных данных опубликовать информацию об условиях обработки и о наличии запретов и условий на обработку неограниченным кругом лиц персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения.

14.16 Установленные работником запреты на передачу (кроме предоставления доступа), а также на обработку или условия обработки (кроме получения доступа) персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, не распространяются на случаи обработки персональных данных в государственных, общественных и иных публичных интересах, определенных законодательством Российской Федерации.

14.17 Передача (распространение, предоставление, доступ) персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, должна быть прекращена в любое время по требованию работника. Данное требование должно включать в себя фамилию, имя, отчество (при наличии), контактную информацию (номер телефона, адрес электронной почты или почтовый адрес) субъекта персональных данных, а также перечень персональных данных, обработка которых подлежит прекращению. Указанные в данном требовании персональные данные могут обрабатываться только оператором, которому оно направлено.

14.18 Действие согласия субъекта персональных данных на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, прекращается с момента поступления Техникуму требования, указанного в пункте 14.18 настоящего положения.

14.19. Обработка персональных данных без согласия работников

возможно в исключительных случаях, предусмотренных п.1 ст. 6 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ (ред. от 30.12.2020) "О персональных данных", а именно:

а) обработка персональных данных необходима для достижения целей, предусмотренных международным договором Российской Федерации или законом, для осуществления и выполнения возложенных законодательством Российской Федерации на оператора функций, полномочий и обязанностей;

б) обработка персональных данных осуществляется в связи с участием лица в конституционном, гражданском, административном, уголовном судопроизводстве, судопроизводстве в арбитражных судах;

в) обработка персональных данных необходима для исполнения судебного акта, акта другого органа или должностного лица, подлежащих исполнению в соответствии с законодательством Российской Федерации об исполнительном производстве (далее - исполнение судебного акта);

г) обработка персональных данных необходима для исполнения полномочий федеральных органов исполнительной власти, органов государственных внебюджетных фондов, исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и функций организаций, участвующих в предоставлении соответственно государственных и муниципальных услуг, предусмотренных Федеральным законом от 27 июля 2010 года N 210-ФЗ "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг", включая регистрацию субъекта персональных данных на едином портале государственных и муниципальных услуг и (или) региональных порталах государственных и муниципальных услуг;

е) обработка персональных данных необходима для исполнения договора, стороной которого либо являться выгодоприобретателем или поручителем. Заключаемый с субъектом персональных данных договор не может содержать положения, ограничивающие права и свободы субъекта персональных данных, устанавливающие случаи обработки персональных данных несовершеннолетних, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, а также положения, допускающие в качестве условия заключения договора бездействие субъекта персональных данных по которому является субъект персональных данных, а также для заключения договора по инициативе субъекта персональных данных или договора, по которому субъект персональных данных будет являться выгодоприобретателем или поручителем;

ж) обработка персональных данных необходима для защиты жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов субъекта персональных данных, если получение согласия субъекта персональных данных невозможно;

з) обработка персональных данных необходима для осуществления прав и законных интересов оператора или третьих лиц, в том числе в случаях, предусмотренных Федеральным законом "О защите прав и законных

интересов физических лиц при осуществлении деятельности по возврату просроченной задолженности и о внесении изменений в Федеральный закон "О микрофинансовой деятельности и микрофинансовых организациях", либо для достижения общественно значимых целей при условии, что при этом не нарушаются права и свободы субъекта персональных данных.

14.20 Техникум вправе поручить обработку персональных данных другому лицу с согласия субъекта персональных данных, если иное не предусмотрено федеральным законом, на основании заключаемого с этим лицом договора, в том числе государственного или муниципального контракта, либо путем принятия государственным органом или муниципальным органом соответствующего акта (далее - поручение оператора). Лицо, осуществляющее обработку персональных данных по поручению Техникума, обязано соблюдать принципы и правила обработки персональных данных, предусмотренные Федеральным законом «О персональных данных», соблюдать конфиденциальность персональных данных, принимать необходимые меры, направленные на обеспечение выполнения обязанностей, предусмотренных указанным Федеральным законом. В поручении Техникума должны быть определены перечень персональных данных, перечень действий (операций) с персональными данными, которые будут совершаться лицом, осуществляющим обработку персональных данных, цели их обработки, должна быть установлена обязанность такого лица соблюдать конфиденциальность персональных данных, требования, предусмотренные частью 5 статьи 18 и статьей 181 указанного Федерального закона, обязанность по запросу Техникума в течение срока действия поручения оператора, в том числе до обработки персональных данных, предоставлять документы и иную информацию, подтверждающие принятие мер и соблюдение в целях исполнения поручения Техникума требований, установленных в соответствии с настоящим пунктом, обязанность обеспечивать безопасность персональных данных при их обработке, а также должны быть указаны требования к защите обрабатываемых персональных данных в соответствии со статьей 19 Федерального закона «О персональных данных», в том числе требование об уведомлении оператора о случаях, предусмотренных частью 31 статьи 21 Федерального закона «О персональных данных».